

**PENULISAN SKRIPSI**

**PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA PADA PT BRI DANAREKSA  
SEKURITAS DI BANDUNG**



**Diajukan oleh :**

**Yohana Elisia**

**NPM : 170512646**

**Program Studi : Ilmu Hukum**

**Program Kekhususan : Hukum Ekonomi dan Bisnis**

**FAKULTAS HUKUM**

**UNIVERSITAS ATMAJAYA YOGYAKARTA**

**2020**

**HALAMAN PERSETUJUAN  
PENULISAN SKRIPSI**

**PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA PADA PT BRI DANAREKSA  
SEKURITAS DI BANDUNG**



**Diajukan oleh:  
Yohana Elisia**

**NPM : 170512646**  
**Program Studi : Ilmu Hukum**  
**Program Kekhusuan : Hukum Ekonomi dan bisnis**

**Telah Disetujui Untuk Ujian Pendadaran**

**Dosen Pembimbing**

**Tanggal : 10/11/2020**

**Dr. V Hari Supriyanto, S.H., M.Hum**

**Tanda Tangan**

**HALAMAN PENGESAHAN  
PENULISAN SKRIPSI**

**PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA PADA PT BRI DANAREKSA  
SEKURITAS DI BANDUNG**



Skripsi ini telah diperintahkan di hadapan Tim Penguji Skripsi Fakultas  
Hukum Universitas Atma Jaya Yogyakarta

Dalam Sidang Akademik yang diselenggarakan pada :

<b>Hari</b>	<b>: Senin</b>
<b>Tanggal</b>	<b>: 14 Desember 2020</b>
<b>Tempat</b>	<b>: Yogyakarta</b>

**Susunan Tim Penguji :**

**Ketua : Dr. V Hari Supriyanto, S.H., M.Hum**  
**Sekretaris : Nindry Sulistya Widiastiani, S.H., M.H**  
**Anggota : N. Budi Arianto Wijaya, S.H., M.Hum**

**Tanda Tangan**

**Mengesahkan**

**Dekan Fakultas Hukum,**

**Dr. Y. Sari Murti Widiyastuti, S.H., M.Hum.**

## HALAMAN MOTTO

“Bertanggung jawablah atas pilihanmu, jangan pernah mengeluh atas pilihan itu. Lakukanlah semaksimal yang kamu bisa, sisanya serahkan kepada Bapa di Surga. Kita cukup percaya saja bahwa itu semua akan dikerjakanNya dengan sempurna. Disitulah kita akan melihat Tuhan bekerja dalam kehidupan kita dan membuat semuanya berhasil, dan indah pada waktunya.”



## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Skripsi ini saya persembahkan kepada :

1. Bapak di Surga, Tuhan Yesus Kristus yang selalu menyertai, memberikan kekuatan, berkat hikmat akal budi, sukacita, dan jawaban doa sehingga skripsi ini bisa selesai dengan baik dan tepat pada waktunya.
2. Lilik Supriyanto (Alm) dan Sri Handayani selaku orang tua penulis yang selalu memberikan nasehat, semangat, dan motivasi.
3. Bapak Prof. Ir. Yoyong Arfandi, M.Eng., Ph.D selaku Rektor Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
4. Ibu Dr. Y. Sari Murti Widiyastuti, S.H., M.Hum selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
5. Bapak Dr. V. Hari Supriyanto, S.H., M.Hum selaku Dosen Pembimbing skripsi.
6. Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur pada Tuhan Yesus Kristus, atas penyertaan, berkat dan rahmat-Nya untuk penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul Pelaksanaan Perjanjian Kerja Pada PT BRI Danareksa Sekuritas di Bandung.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi persyaratan akhir untuk dapat lulus dan memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) di Fakultas Hukum Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Dalam penulisan skripsi penulis mengucapkan tersima kasih pada pihak-pihak yang membantu kelancaran penulisan skripsi ini, mulai dari membimbing, memberikan semangat, dan doa. Ucapan terima kasih tersebut penulis sampaikan kepada :

1. Bapaku di Surga, Tuhan Yesus Kristus yang selalu menyertai, memberikan kekuatan, berkat hikmat akal budi, sukacita, dan jawaban doa sehingga skripsi ini bisa selesai dengan baik dan tepat pada waktunya.
2. Lilik Supriyanto (Alm) dan Sri Handayani selaku orang tua penulis yang selalu memberikan nasehat, semangat, doa, dan motivasi.
3. Bapak Dr. V. Hari Supriyanto, S.H., M.Hum selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang selalu meluangkan waktu, tenaga, dan pikirannya untuk membimbing dan memberikan arahan dari awal penulisan sampai akhirnya.
4. Nindry Sulistya Widiastiani, S.H., M.H selaku Dosen Pembimbing Akademik yang selalu meluangkan waktu untuk membantu dan membimbing penulis selama dalam perkuliahan.

5. Seluruh Dosen, Staf, dan Karyawan Fakultas Hukum Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
6. Tobias Bayu, dan semua sahabat penulis yang sudah banyak membantu, memberikan semangat dan doanya.

Akhir kata penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, banyak kekurangan yang terdapat didalamnya baik penulisan maupun substansinya. Namun penulis berharap penulisan skripsi ini dapat menjadi berkat bagi banyak orang dan berguna bagi dunia pendidikan. Terima Kasih.

Yogyakarta, 23 Oktober 2020

Penulis,



Yohana Elisia

## **ABSTRACT**

*The growth of employment and labor are not directly proportional, where the labor rate is always increasing every year, but the employment rate is never sufficient to hire new workers. In addition, companies also compete to get qualified human resources in accordance with the field of work available. Therefore, this research discuss the implementation of work agreements at PT BRI Danareksa Sekuritas Bandung using empirical legal research methodology. The author concludes that the implementation of the Fixed Time Work Agreement (PKWT) is not in accordance with the provisions of Law Number 13 of 2003, because of the unsuitable type of work and the continuously extended work agreement. This is also supported by the factor of workers' incomprehension about the regulations regarding the Specific Time Work Agreement (PKWT).*

**Keyword :** PKWT, work agreement, companies.



## **SURAT PERNYATAAN KEASLIAN**

Dengan ini penulis menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya penulis, bukan merupakan duplikasi ataupun plagiasi dari hasil karya penulis lain. Jika skripsi ini terbukti merupakan duplikasi ataupun plagiasi dari hasil karya penulis lain, maka penulis bersedia menerima sanksi akademik dan/atau sanksi hukum yang berlaku.

Yogyakarta, 23 Oktober 2020

Yang menyatakan



Yohana Elisia

## DAFTAR ISI

<b>SAMPUL PENULISAN SKRIPSI.....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN PENULISAN SKRIPSI .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN MOTTO .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>vii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN KEASLIAN .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	6
C. Tujuan Penelitian .....	6
D. Manfaat Penelitian .....	6
E. Keaslian Penelitian.....	7
F. Batasan Konsep.....	12
G. Metode Penelitian .....	13
H. Sistematika Skripsi.....	19
<b>BAB II PEMBAHASAN.....</b>	<b>20</b>
A. Tinjauan tentang Perjanjian .....	20
B. Tinjauan tentang Perjanjian Kerja.....	25
C. Tinjauan tentang Perseroan Terbatas (PT).....	29
D. Hasil Penelitian .....	30
<b>BAB III PENUTUP.....</b>	<b>54</b>
A. Kesimpulan .....	54
B. Saran .....	56
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>58</b>

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Indonesia dikenal sebagai negara yang menjunjung tinggi adanya Hak Asasi Manusia yang selanjutnya disebut HAM. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan adanya pasal-pasal dalam Undang-Undang Dasar Tahun 1945 yang melindungi HAM dari setiap warga negaranya. Salah satunya terdapat dalam Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Tahun 1945, yaitu tentang hak dari setiap warga negaranya untuk mendapat pekerjaan dan juga imbalan atau upah yang layak dalam hubungan kerja.

Dewasa ini pertumbuhan lapangan kerja dan tenaga kerja berbanding lurus. Di mana tenaga kerja setiap tahunnya selalu bertambah namun lapangan kerja tidak pernah mencukupi untuk menerima tenaga kerja baru. Hal itu juga dikarenakan perusahaan juga berlomba-lomba untuk mendapatkan SDM yang berkualitas dan sesuai dengan bidang pekerjaan yang akan diberikan. Sebelum Indonesia memiliki Undang-Undang tentang ketenagakerjaan, perjanjian kerja sudah lebih dulu diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Buku III, Bab 7A. Dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata dikenal dengan istilah perjanjian perburuhan dan pemborongan pekerjaan. Namun jika dihubungkan dengan perjanjian kerja saat ini lebih cocok menggunakan istilah perjanjian perburuhan. Saat ini perjanjian kerja diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Ketenagakerjaan dan

Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 100 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Hubungan kerja merupakan hubungan hukum lahir atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha. Dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.<sup>1</sup> Secara eksplisit, UU Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa hubungan kerja adalah sebuah hubungan yang didasari dengan adanya perjanjian kerja. Ada hubungan kerja, maka pasti ada perjanjian kerja. Hubungan kerja merupakan hubungan hukum, yakni hubungan yang menimbulkan hak dan kewajiban bagi para pihak. Hak dan kewajiban itulah yang nantinya akan dituangkan dalam perjanjian kerja.

Perjanjian yang dimaksud terdapat dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Pasal 1313, yaitu *“Suatu perbuatan dengan mana orang atau lebih mengikatakan dirinya dengan satu atau lebih orang lainnya.”* Dalam perjanjian yang dimaksud dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata tersebut memiliki beberapa asas, salah satunya adalah kebebasan berkontrak. Asas kebebasan berkontrak adalah setiap orang bebas membuat (atau tidak membuat) perjanjian, dengan siapapun, apapun isinya, apapun bentuknya, sejauh tidak melanggar Undang-Undang serta tidak bertentangan dengan ketertiban umum dan kesusilaan. Asas kebebasan berkontrak ini didukung dengan Pasal 1337, 1338, 1339 Kitab

---

<sup>1</sup> Lalu Husni, 2020, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan.*, cetakan ke-16/edisi revisi, PT.RajaGrafinso Persada, Depok, hlm. 61.

Undang-Undang Hukum Perdata. Karena adanya asas kebebasan berkontrak dalam hukum perjanjian, maka hal tersebut yang mendukung munculnya perjanjian-perjanjian jenis baru, salah satunya adalah perjanjian kerja.

Ada 2 macam perjanjian kerja yang terdapat dalam Pasal 56 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis maupun lisan. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau yang sering kita dengar dengan istilah yang status kerjanya sering kita dengar yaitu sebagai pekerja kontrak. Perjanjian kerja ini harus dibuat secara tertulis. Sesuai dengan jenis perjanjiannya yaitu waktu tertentu, perjanjian tersebut memiliki jangka waktu dan bersifat sementara. Dalam UU Ketenagakerjaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) lebih banyak memuat aturan dan lebih banyak limitasi yang harus diperhatikan baik oleh pihak pengusaha maupun pihak pekerja, karena kesemuanya itu harus dipenuhi.

Penggunaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau tenaga kerja kontrak memang saat ini lebih banyak diminati oleh banyak perusahaan. Ini merupakan strategi generik perusahaan untuk dapat menekan biaya sehingga perusahaan dapat efisien dalam operasinya untuk dapat meningkatkan atau memaksimalkan keuntungan perusahaan.<sup>2</sup> Ada beberapa faktor yang

---

<sup>2</sup> Maryono, 2009, "Tenaga Kontrak : Manfaat dan Permasalahannya", *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, Vol.16/No.1/Maret/2009, Unisbank Semarang, hlm.26.

mempengaruhi sebuah perusahaan lebih memilih untuk menggunakan Perjanjian Kerja Waktu tertentu. Faktor yang paling sering digunakan sebagai alasan adalah:

- a. Tingkat upah yang rendah, dengan menggunakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) akan dapat menekan pengeluaran perusahaan dari sektor upah. Hal ini juga dikarenakan tenaga kerja kontrak tidak memiliki hak seperti tenaga kerja tetap, seperti tidak ada tunjangan yang diberikan. Mereka hanya menerima upah sesuai dengan yang tertera dalam kontrak kerja atau perjanjian yang mereka telah sepakati dengan perusahaan.
- b. Mudah dalam pemutusan hubungan kerja, pemutusan hubungan kerja dengan tenaga kerja kontrak akan lebih sederhana dan tidak membebani keuangan perusahaan. Memutus hubungan kerja dengan tenaga kerja kontrak itu sangat mudah bagi perusahaan, karena apabila batas masa berlakunya perjanjian kerja tersebut telah habis maka secara otomatis hubungan kerja tersebut telah berakhir.<sup>3</sup>

Namun praktik di lapangan adalah banyak perusahaan yang menggunakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tersebut untuk melakukan sebuah hubungan kerja dengan tenaga kerja. Maka dari itu banyak juga pelanggaran yang terjadi dalam penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tersebut. Banyak masalah yang timbul dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) karena tidak menjalankan atau tidak sesuai dengan peraturannya dalam UU

---

<sup>3</sup> *Ibid.*, hlm.27.

Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Nomor 100 Tahun 2004. Salah satu faktor yang sangat mempengaruhi banyaknya penggunaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah tentang pengupahan. Perusahaan tidak memiliki banyak kewajiban terhadap tenaga kerja kontrak tersebut, karena semuanya sudah diatur dalam perjanjian kerja yang mereka telah sepakati, termasuk masalah upah. Perusahaan tidak perlu menghitung tunjangan-tunjangan yang harus dibayarkan, bahkan saat hubungan kerja tersebut sudah berakhir perusahaan juga tidak terbebani.

Belum lagi membentuk hubungan kerja dengan menggunakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tersebut sangat praktis, ketika perjanjian tersebut telah berakhir pekerja dapat memperpanjang perjanjian kerja tersebut. Ini yang sering disalahgunakan oleh perusahaan, memperpanjang setiap perjanjian kerja yang telah berakhir secara terus menerus. Kurangnya pemahaman tentang perjanjian kerja dari pihak pekerja dan susahny mencari pekerjaan (*Take it or Leave it*) menjadikan hal ini sesuatu yang membuat keadaan pekerja dalam keadaan tidak memiliki pilihan dan akhirnya menjadikan sesuatu hal yang biasa dilakukan oleh perusahaan. Mereka tidak menyadari bahwa ada hak-hak mereka yang tidak diberikan oleh perusahaan. Seperti yang dilakukan oleh PT BRI Danareksa dalam melaksanakan perjanjian kerja yang ada dalam perusahaannya ada beberapa hal yang perlu diberikan perhatian lebih. Maka dari itu perlu adanya pengawasan penggunaan dan pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalahnya yaitu, bagaimana pelaksanaan perjanjian kerja pada PT BRI Danareksa Sekuritas di Bandung?

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang hendak dicapai dari penulisan ini adalah untuk mengetahui pelaksanaan dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada PT BRI Danareksa Sekuritas di Bandung.

## **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang ingin dicapai oleh penulis dari penelitian ini antara lain adalah :

### **1. Manfaat teoritis.**

Manfaat dari penelitian secara teoritis adalah sebagai sumbangan pemikiran bagi perkembangan ilmu hukum pada umumnya dan perkembangan bidang hukum tertentu pada khususnya bidang hukum ketenagakerjaan.

### **2. Manfaat praktis.**

#### **a. Pemerintah :**

Menjadi bahan pertimbangan bagi pemerintah untuk mengawasi pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di perusahaan-perusahaan.

#### **b. Masyarakat dan tenaga kerja :**



Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan bagi masyarakat, tenaga kerja, maupun pihak-pihak yang terkait hubungan kerja tentang pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tentang pelaksanaan.

#### **E. Keaslian Penelitian**

Berikut ini adalah beberapa skripsi dan jurnal yang mengangkat tema yang sama yaitu tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Meskipun demikian ada perbedaan yang terdapat antara penilitan yang dilakukan oleh penulis dengan penelitian yang telah ada sebelumnya yaitu, sebagai berikut :

1. a. Judul : PENERAPAN HUKUM PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU PKWT YANG MASIH TETAP BEKERJA DALAM KEADAAN HABIS KONTRAK ATAU TIDAK DIPERPANJANG DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (STUDI DI PT. HAMANROKO)<sup>4</sup>

b. Identitas Penulis :

- 1) Nama : Irna Diana Ilyas
- 2) Fakultas : Hukum
- 3) Universitas : Sumatera Utara

---

<sup>4</sup> Irma Diana Ilyas, 2019, *Penerapan Hukum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pkwt Yang Masih Tetap Bekerja Dalam Keadaan Habis Kontrak Atau Tidak Diperpanjang Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Di Pt. Hamanroko)*, Skripsi, Universitas Sumatera Utara, hlm. 2

4) Tahun : 2019

c. Rumusan masalah : Bagaimana Pengaturan Hukum tentang Kontrak

Kerja Menurut Hukum Perdata Di Indonesia dan Bagaimana Pengaturan Hukum tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Bagaimana Penerapan Hukum terhadap Tenaga Kerja Kontrak (PKWT) yang masih tetap bekerja dalam keadaan habis kontrak atau tidak diperpanjang. Ditinjau dari undang-undang no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan (studi di PT. Hamanroko).<sup>5</sup>

d. Hasil Penelitian : Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa

pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu harus didasari kesepakatan antara PT. Hamanroko dengan karyawan, seperti jelas tanggal berlaku dan berakhirnya masa kontrak, hak dan kewajiban masing-masing pihak dan teknis pelaksanaan kontrak. Dalam pelaksanaan perjanjian kerja tersebut, PT. Hamanroko dan karyawan harus melaksanakan kesepakatan yang telah tertuang pada kontrak kerja, agar pelaksanaan kegiatan tersebut dapat berjalan dengan baik.

---

<sup>5</sup> Ibid, hlm.8

e. Perbedaan : Dalam penulisan hukum ini, penulis melakukan penelitian di PT. Hamanroko tentang penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) bagi pekerja yang perjanjian kerjanya sudah habis waktu dan tidak diperpanjang ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

2. a. Judul : KESADARAN HUKUM PARA PIHAK DALAM PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) DI PERUSAHAAN GARMENT (STUDI DI PERUSAHAAN GARMENT UD HARMONI LUMAJANG)<sup>6</sup>

b. Identitas Penulis :

1) Nama : Rommy Hadyansah

2) Fakultas : Hukum

3) Universitas : Brawijaya

4) Tahun : 2014

c. Rumusan Masalah : Bagaimana kesadaran hukum pihak pengusaha dan pihak pekerja dalam melaksanakan dalam hal : 1) Pemenuhan persyaratan; 2) Mematuhi larangan yaitu tidak dapat mensyaratkan adanya masa

---

<sup>6</sup> Rommy Hadyansah, 2014, *Kesadaran Hukum Para Pihak Dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkw) Di Perusahaan Garment (Studi Di Perusahaan Garment Ud Harmoni Lumajang*, Skripsi, Universitas Brawijaya, hlm. 3

percobaan kerja; 3) Pelaksanaan kewajiban tentang keharusan perjanjian tertulis<sup>7</sup>

d. Hasil Penelitian : Menyimpulkan tingkat kesadaran hukum pihak pengusaha sedang, dan kesadaran hukum pihak pekerja rendah.

e. Perbedaan : Dalam penulisan hukum ini, penulis melakukan penelitian di Perusahaan Garment UD Harmoni Lumajang. Penulis meneliti tentang kesadaran hukum dari para pihak yang melaksanakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

3. a. Judul : PELAKSANAAN PEMENUHAN JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA SEBAGAI WUJUD PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA (HAMBATAN DAN UPAYA SISTEM PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) DI KABUPATEN MURUNG RAYA)<sup>8</sup>

b. Identitas Penulis :

1) Nama : Rimluk S. Buhoy

2) Instansi : DPRD Kabupaten Murung Raya, Kalimantan Tengah

3) Tahun : 2013

---

<sup>7</sup> Ibid, hlm. 7

<sup>8</sup> Rimluk S. Buhoy, 2013, "Pelaksanaan Pemenuhan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Sebagai Wujud Perlindungan Hukum Bagi Pekerja (Hambatan Dan Upaya Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) Di Kabupaten Murung Raya)", *Arena Hukum*, Vol-VI/ No-3/Desember/2013, DPRD Kabupaten Murung Raya KALTENG, hlm. 308.

- c. Rumusan Masalah : Bagaimana pelaksanaan pemenuhan hak Jamsostek sebagai wujud perlindungan hukum bagi tenaga kerja dengan sistem PKWT di Kabupaten Murung Raya dan Apa yang menjadi hambatan dalam pelaksanaan pemenuhan hak Jamsostek sebagai wujud perlindungan hukum bagi tenaga kerja dengan sistem PKWT di Kabupaten Murung Raya dan Apa saja upaya untuk mengatasi hambatan dalam pelaksanaan pemenuhan hak Jamsostek sebagai wujud perlindungan hukum bagi tenaga kerja dengan sistem PKWT di Kabupaten Murung Raya<sup>9</sup>
- d. Hasil Penelitian : Pemenuhan Jaminan Sosial bagi pekerja sering diabaikan oleh pengusaha yang ada di Kabupaten Murung Raya. Bahkan hampir 50% perusahaan yang belum mengikuti program Jamsostek.
- e. Perbedaan : Dalam jurnal ini, penulis meneliti tentang hambatan dan pemenuhan Jaminan Sosial bagi tenaga kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

---

<sup>9</sup> Ibid, hlm. 312

## **F. Batasan Konsep**

Batasan konsep adalah pengertian istilah-istilah penting yang digunakan dalam penulisan skripsi. Batasan konsep berisi pengertian yang bersifat khusus yang digunakan dalam penulisan skripsi.

### **1. Perjanjian Kerja**

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberi pengertian tentang Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberikerja yang memuat syarat syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

### **2. Perseroan Terbatas (PT)**

Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas memberi pengertian tentang Perseroan Terbatas yang selanjutnya disebut perseroan, adalah badan hukum yang merupakan persekutuan modal, didirikan berdasarkan perjanjian, melakukan kegiatan usaha dengan modal dasar yang seluruhnya terbagi dalam saham dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan dalam undang-undang ini serta peraturan pelaksanaannya.

### **3. PT BRI Danareksa Sekuritas**

PT BRI Danareksa Sekuritas didirikan pada tanggal 1 Juli 1992 sebagai pioneer perusahaan jasa keuangan yang bergerak di bidang pasar modal. Pada akhir Desember 2018 Danareksa Sekuritas resmi menjadi anak perusahaan PT Bank Rakyat Indonesia dengan kepemilikan saham 67% dan sisanya 33% oleh PT Danareksa (persero). Sebagai perusahaan yang telah

terdaftar pada Otoritas Jasa Keuangan (OJK), Danareksa Sekuritas memiliki izin sebagai jasa penasehat keuangan, penjamin emisi dan perantara perdagangan saham dan obligasi, serta agen penjual reksadana.<sup>10</sup>

## **G. Metode Penelitian**

### **1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian hukum empiris. Penelitian hukum empiris merupakan penelitian yang dilakukan berfokus pada fakta sosial. Penelitian ini dilakukan secara langsung kepada responden untuk memperoleh data primer yang didukung dengan data sekunder yang terdiri atas bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier.

### **2. Sumber Data**

#### **a. Data Primer**

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari masyarakat.<sup>11</sup> Data yang diperoleh secara langsung dari responden tentang objek yang diteliti yaitu pelaksanaan perjanjian kerja pada PT BRI Danareksa Sekuritas di Bandung dan perjanjian kerja milik salah satu pekerja.

#### **b. Data Sekunder**

Data sekunder terdiri dari :

<sup>10</sup> Admin account Danareksa Sekuritas, <http://danareksasekuritas.co.id/>, diakses 29 September 2020, hlm.2.

<sup>11</sup> Soerjono Soekanto, 2007, *Pengantar Penelitian Hukum.*, Penerbit Universitas Indonesia, Jakarta, hlm. 51.

### 1) **Bahan hukum primer**

Bahan hukum primer adalah dokumen hukum yang memiliki daya mengikat bagi subjek hukum. Bahan hukum primer berupa peraturan perundang-undangan yang terdiri dari :

- a) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945.
- b) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
- c) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- d) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 100 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

### 2) **Bahan hukum sekunder**

Bahan hukum sekunder merupakan bahan hukum yang tidak memiliki daya mengikat bagi subjek hukum. Bahan hukum sekunder dalam penelitian ini terdiri dari pendapat hukum yang diperoleh dari buku, jurnal, laporan hasil penelitian yang berkaitan dengan pelaksanaan perjanjian kerja.

### 3) **Bahan hukum tersier**

Bahan hukum tersier, yakni bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder.<sup>12</sup> Bahan hukum tersier yang digunakan penulis berupa kamus, yaitu :

---

<sup>12</sup> Ibid., hlm. 52



a) Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)

b) *Black's Law Dictionary*

**c. Metode Pengumpulan Data**

a. Untuk memperoleh data primer dilakukan dengan wawancara.

Penulis akan melakukan wawancara kepada responden yaitu pekerja PT BRI Danareksa Sekuritas di Bandung, dengan tujuan untuk mendapatkan informasi berupa data primer.

b. Untuk memperoleh data sekunder dilakukan dengan studi kepustakaan yaitu dengan mempelajari bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.

**d. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian adalah tempat/wilayah terjadinya permasalahan hukum yang diteliti. Penulis melakukan penelitian di PT BRI Danareksa Sekuritas di Bandung.

**e. Populasi**

Populasi keseluruhan objek dengan ciri yang sama (homogenitas). Populasi dapat berupa himpunan orang, benda atau tempat dengan sifat dan ciri yang sama. Populasi yang diteliti oleh penulis dalam penelitian ini adalah pekerja PT BRI Danareksa Sekuritas di Bandung. PT BRI Danareksa Sekuritas yang berada di Bandung memiliki 10 orang tenaga kerja.

#### **f. Responden**

Responden adalah subjek yang memberikan jawaban langsung atas pertanyaan peneliti terkait dengan masalah hukum yang diteliti. Pihak yang menjadi responden adalah pekerja dan pengusaha PT BRI Danareksa Sekuritas di Bandung. Pengambilan responden dilakukan dengan metode *random sampling*, yaitu bahwa setiap manusia atau unit dalam populasi mendapat kesempatan yang sama untuk terpilih sebagai unsur dalam sampel.<sup>13</sup> Sehingga penulis mengambil sebesar 50% dari pekerja yang ada pada PT BRI Danareksa Sekuritas di Bandung yaitu Pekerja A, Pekerja B, Pekerja C, Pekerja D, Pekerja E.

#### **g. Narasumber**

Narasumber adalah seseorang yang karena jabatannya, profesi ataupun keahliannya memberikan jawaban atas pertanyaan peneliti guna melengkapi data yang diperoleh dari responden. Adapun narasumber dalam penelitian adalah :

- 1) Bapak Drs. Arief Syaifudin, S.H selaku Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung.

#### **h. Analisis Data**

##### **1) Data primer**

Data primer dapat berupa data kualitatif maupun data kuantitatif, dideskripsikan atau dipaparkan dengan menggunakan kalimat yang menjelaskan tentang data tersebut. Data kualitatif

---

<sup>13</sup> Ibid, hlm.28

dapat berupa pendapat, keterangan, atau penjelasan dari responden dan data lain yang tidak bisa dikuantitatifkan. Sedangkan data kuantitatif dapat berupa pendapat, keterangan atau penjelasan dari responden dan data lain yang dapat dikuantitatifkan dalam bentuk tabel, diagram atau grafik. Analisis data primer yang dilakukan oleh penulis berupa data kualitatif, yaitu data yang tidak dapat dikuantitatifkan yang berasal dari responden yang merupakan pekerja dan pengusaha PT BRI Danareksa Sekuritas di Bandung.

## **2) Data sekunder**

Data sekunder dapat berupa bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder yang dideskripsikan atau dipaparkan dengan menggunakan kalimat yang menjelaskan tentang data tersebut. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder yang berkaitan dengan pelaksanaan perjanjian kerja dengan menggunakan kalimat yang menjelaskan tentang data tersebut.

## **3) Metode Interpretasi**

Data primer maupun data sekunder kemudian dianalisis, yaitu dengan memberikan interpretasi atau memberikan makna dengan argumentasi hukum. Analisis data akan dilakukan dengan menggunakan metode kualitatif, yaitu dengan ukuran kualitatif.

## **4) Metode Penalaran**

Berdasarkan analisis tersebut dapat ditarik kesimpulan dengan menggunakan metode penalaran/berpikir induktif atau deduktif. Penulis akan menarik kesimpulan menggunakan metode penalaran induktif yaitu cara berfikir yang berangkat dari pengetahuan yang sifatnya khusus kemudian menilai suatu kejadian yang umum.

#### **5) Hambatan Penelitian**

Dalam penelitian ini terdapat hambatan dalam memperoleh informasi dari narasumber, yaitu Kepala Dinas Tenaga Kerja Bandung. Penulis sudah berusaha menghubungi pihak Dinas Tenaga Kerja Bandung, baik dengan mengirimkan email dan menghubungi langsung kantor Dinas Tenaga Kerja Bandung, namun tidak ada balasan. Ada keterbatasan yang dimiliki oleh penulis, yaitu penulis tidak dapat mewawancarai responden dan narasumber secara langsung dikarenakan kondisi saat ini yaitu adanya pandemi *Covid-19*.

Begitu juga dengan responden penulis hanya mendapat keterangan dari 5 orang responden yaitu pekerja PT BRI Danareksa Sekuritas Bandung dari jumlah 9 pekerja. Hanya 5 pekerja yang bersedia untuk memberikan keterangan, sisanya tidak bersedia dan sedang WFH, sehingga tidak memungkinkan untuk penulis memperoleh keterangan tersebut. Kepala Cabang PT BRI Danareksa Sekuritas Bandung bersedia memberikan keterangannya, hanya saja

tidak sepenuhnya menjawab pertanyaan yang diajukan oleh penulis dengan pertimbangan resiko yang akan didapat oleh perusahaan.

#### **H. Sistematika Skripsi**

##### **BAB I : PENDAHULUAN**

BAB ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, keaslian penelitian, batasan konsep, metode penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

##### **BAB II : PEMBAHASAN**

BAB ini berisi tinjauan tentang perjanjian, perjanjian kerja, perseroan terbatas (PT), dan hasil penelitian.

##### **BAB III : PENUTUP**

BAB ini berisi kesimpulan dan saran.

## **BAB III**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh penulis dan juga pembahasan yang sudah dipaparkan oleh penulis, maka dapat ditarik kesimpulan. Bahwa terdapat 2 jenis perjanjian kerja dalam PT BRI Danareksa Sekuritas Bandung, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) untuk pekerja yang berstatus pekerja tetap dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) untuk pekerja yang berstatus pekerja kontrak.

Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) di PT BRI Danareksa Bandung, sesuai dengan peraturan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pengangkatan pekerja kontrak menjadi pekerja tetap, ini merupakan kebijakan dari pihak perusahaan. Sehingga tidak tergantung berapa lama pekerja tersebut bergabung dengan perusahaan.

Namun, pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di PT BRI Danareksa Sekuritas Bandung tidak sesuai dengan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 100 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Mengenai jenis pekerjaan yang dapat diberikan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tidak sesuai dengan fakta di lapangan. Contohnya Account Executive, di mana tugasnya dari pekerjaan tersebut adalah memasarkan

efek kepada investor baik perorangan maupun badan hukum. Tidak berhenti sampai disitu namun beliau juga bertugas untuk menyampaikan informasi kepada investor tentang saham. Dapat dikatakan pekerjaan ini akan terus ada atau tetap ada selama perusahaannya ada. Jenis pekerjaan yang diberikan kepada pekerja tersebut bersifat terus menerus atau tidak bisa diselesaikan dengan hanya sekali bekerja. Jangka waktu yang diberikan juga tidak sesuai, karena seharusnya kontrak tersebut diperpanjang sebanyak satu kali dan diperbaharui sebanyak 1 kali dengan adanya masa tenggang atau masa tunggu selama 30 hari.

Namun fakta di lapangan adalah perjanjian tersebut akan diperpanjang terus menerus selama pekerja tersebut memenuhi target yang ditetapkan oleh perusahaan. Sehingga yang terjadi adalah pekerja tersebut bekerja lebih dari 3 tahun dengan masih berstatus sebagai pekerja kontrak dan hak yang diterima oleh pekerja juga tidak bertambah (sama seperti yang diperjanjikan dalam kontrak). Pekerja juga mengaku tidak ada kenaikan gaji yang diterima selama ia bekerja.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 100 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksana Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, disebutkan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) demi hukum akan berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) sejak terjadi pelanggaran di dalamnya, di mana pelanggarannya sudah terjadi saat pemberian jenis pekerjaan kepada pekerja

(Kontrak awal). Namun, narasumber mengatakan tidak ada masalah yang terjadi maupun protes dari pekerja atas perjanjian kerja yang telah disepakati bersama. Hal ini disebabkan karena ketidaktahuan pekerja atas ketentuan mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan keadaan pekerja yang tidak memiliki pilihan karena faktor susahny mencari pekerjaan, sehingga membuat pekerja mau tidak mau mengambil pekerjaan tersebut.

#### **B. Saran**

Bedasarkan kesimpulan di atas, penulis dapat memberikan saran kepada Dinas Tenaga Kerja Bandung, untuk dapat memberikan pengetahuan terhadap pekerja, baik yang sudah bekerja maupun yang akan mencari pekerjaan karena hal ini penting bagi kelangsungan atau jenjang karir pekerja.

Saran bagi pekerja adalah ada baiknya jika memiliki pengetahuan di bidang hukum ketenagakerjaan. Sehingga mengetahui prosedur yang harusnya dilaksanakan dan mengetahui konsekuensi maupun hak dari pekerja sendiri.





## DAFTAR PUSTAKA

### Buku :

- Abdul Khakim, 2017, *Aspek Hukum Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB)*., PT. Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Adrian Sutedi, 2011, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Aloysius Uwiyono, dkk, 2014, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Asri Wijayanti, 2018, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Bahder Johan Nasution, 2004, *Hukum Ketenagakerjaan Kebebasan Berserikat Bagi Pekerja*, Mandar Maju, Bandung
- Eko Wahyudi, dkk, 2016, *Hukum Ketenagakerjaan*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Ike Farida, 2020, *Perjanjian Perburuhan : Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Outsourcing*, Edisi Kedua, Sinar Grafika, Jakarta.
- Ikhwan Fahroji, 2016, *Hukum Perburuhan*, Setara Press, Malang.
- Imam Soepomo, 2003, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta.
- Joni Bambang, 2013, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung.
- Lalu Husni, 2020, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Edisi Revisi, PT. RajaGrafindo Persada, Depok.

Sayid Mohammad Rifqi Noval, 2017, *Hukum Ketenagakerjaan : Hakikat Cita Keadilan dalam Sistem Ketenagakerjaan*, Refika Aditama Bandung, Bandung.

Sehat Damanik, 2006, *Outsourcing dan Perjanjian Kerja Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, DSS Publishing, Jakarta.

Soejono Soekamto, 2007, *Pengantar Penelitian Hukum*, Penerbit Universitas Indonesia, Jakarta.

Sudikno Mertokusumo, 2014, *Penemuan Hukum Sebuah Pengantar*, Edisi Revisi, Cahaya Atma Pustaka, Yogyakarta

Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, 2019, *Hukum Ketenagakerjaan dalam Teori dan Praktik di Indonesia*, Edisi Pertama, Prenadamedia Group, Jakarta.

Zainal Asikin, 2008, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.

#### **Jurnal :**

Ahamd Jaya Kusuma dan Edith Ratna dan Irawati, 2012, Kedudukan Hukum Perkerja PKWT yang Tidak Sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan, *Notarius*, Vol. 13 Nomor 1 2012, Magister Kenotariatan Fakultas Hukum Universitas Diponegoro Semarang.

Falentino Tampongangoy, 2013, Penerapan Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Indonesia, *Lex Privatum*, Vol. 1 Nomor 1 Januari 2013, Universitas Samratulangi.

Irma Diana Ilyas, 2019, *Penerapan Hukum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pkwt Yang Masih Tetap Bekerja Dalam Keadaan Habis Kontrak Atau Tidak Diperpanjang Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Di Pt. Hamanroko)*, Skripsi, Universitas Sumatera Utara

Maryono, 2009, Tenaga Kontrak : Manfaat dan Permasalahannya, *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, Vol. 16 Nomor 1 Maret 2009, Fakultas Ekonomi Stikubank Semarang.

Muhammad Wildan, 2017, Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, *Jurnal Hukum Khaira Ummah*, Vol. 12 Nomor 4 Desember 2017, Magister Ilmu Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Rimluk S. Buhoy, 2013, “Pelaksanaan Pemenuhan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Sebagai Wujud Perlindungan Hukum Bagi Pekerja (Hambatan Dan Upaya Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) Di Kabupaten Murung Raya)”, *Arena Hukum*, Vol-VI/ No-3/Desember/2013, DPRD Kabupaten Murung Raya KALTENG

Rommy Hadyansah, 2014, *Kesadaran Hukum Para Pihak Dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) Di Perusahaan Garment (Studi Di Perusahaan Garment Ud Harmoni Lumajang)*, Skripsi, Universitas Brawijaya

**Peraturan Perundang – undangan :**

Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945.

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, penerjemah : Subekti.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembar  
Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Sekretaris Negara,  
Jakarta.

Keputusan Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Republik Indonesia  
Nomor 100 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian  
Kerja Waktu Tertentu, Jakarta.

**Internet :**

Admin account Danareksa Sekuritas. 2020. Judul web.  
<http://danareksasekuritas.co.id/>, diakses 29 September 2020.

**PRESENSI BIMBINGAN PROPOSAL DAN PENULISAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : Yohana Elisia

N P M : 170512646

PK : 1 / Hukum Ekonomi dan Bisnis

Judul Skripsi :


PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA PADA PT BRI DANAREKSA  
SEKURITAS DI BANDUNG

Dosen Pembimbing I




(Dr. V Hari Supriyanto, S.H., M.Hum)


Hari /tanggal Bimbingan : Senin, 7 September 2020

Materi Bimbingan	Catatan
Pengajuan Judul dan Rumusan Masalah	Mahasiswa diminta untuk mengumpulkan 3 judul dan rumusan masalah.
<p>Pembimbing I</p>  <p><b>Dr. V Hari Supriyanto, S.H., M.Hum</b></p>	


Hari /tanggal Bimbingan : Kamis, 10 September 2020

Materi Bimbingan	Catatan
Judul dan rumusan masalah	<p>Judul dan rumusan masalah di acc.</p> <p>Tugas selanjutnya membuat latar belakang dan daftar pustaka yang terdiri dari minimal 15 buku.</p>
<p>Pembimbing I</p>  <p><b>Dr. V Hari Supriyanto, S.H., M.Hum</b></p>	

Hari /tanggal Bimbingan : Senin, 14 September 2020


Materi Bimbingan	Catatan
Mulai penulisan proposal	Latar belakang dan daftar pustaka disetujui (acc).  Mahasiswa boleh melanjutkan membuat proposal sesuai dengan buku pedoman.
<p>Pembimbing I</p>  <p><b>Dr. V Hari Supriyanto, S.H., M.Hum</b></p>	

Hari /tanggal Bimbingan : Jumat, 2 Oktober 2020


Materi Bimbingan	Catatan
Merode penelitian	Metode penulisan yang dikehendaki adalah metode penulisan empiris, dengan menambahkan lokasi, responden, dan narasumber.
<p>Pembimbing I</p>  <p><b>Dr. V Hari Supriyanto, S.H., M.Hum</b></p>	




Hari /tanggal Bimbingan : Rabu, 7 Oktober 2020

Materi Bimbingan	Catatan
Responden yang diteliti	Data responden dari populasi yang ada minimal 10% populasi, dan menambah narasumber yaitu Disnaker Kota Bandung dan Kepala Cabang PT BRI Danareksa Sekuritas
<p>Pembimbing I</p>  <p><b>Dr. V Hari Supriyanto, S.H., M.Hum</b></p>	


Hari /tanggal Bimbingan : Jumat, 9 Oktober 2020

Materi Bimbingan	Catatan
Penelitian	Proposal sudah di acc, tahap-tahap yang harus disiapkan untuk penelitian, dan menyiapkan pertanyaan yang akan diajukan, dan mencari data yang dibutuhkan.
<p>Pembimbing I</p>  <p><b>Dr. V Hari Supriyanto, S.H., M.Hum</b></p>	


Hari /tanggal Bimbingan : Jumat, 16 Oktober 2020

Materi Bimbingan	Catatan
Penelitian	Kendala yang dihadapi oleh mahasiswa saat menghubungi narasumbernya, dimasukkan ke dalam hambatan penelitian.
<p>Pembimbing I</p>  <p><b>Dr. V Hari Supriyanto, S.H., M.Hum</b></p>	


Hari /tanggal Bimbingan : Sabtu, 17 Oktober 2020

Materi Bimbingan	Catatan
Analisis data	Data yang didapat adalah sebuah kontrak kerja sehingga analisis data dilakukan berdasarkan kontrak tersebut.
<p>Pembimbing I</p>  <p><b>Dr. V Hari Supriyanto, S.H., M.Hum</b></p>	

Hari /tanggal Bimbingan : Selasa, 20 Oktober 2020

Materi Bimbingan	Catatan
Penulisan Data	Dibuat secara lengkap, format bisa melihat penulisan skripsi sebelumnya.
<p>Pembimbing I</p>  <p><b>Dr. V Hari Supriyanto, S.H., M.Hum</b></p>	

Hari /tanggal Bimbingan : Jumat, 23 Oktober 2020

Materi Bimbingan	Catatan
Pengumpulan Bab 1 dan Bab II	Dikumpulkan secara lengkap berserta lampiran dan lembar-lembar yang diperlukan sesuai buku pedoman.
<p>Pembimbing I</p>  <p><b>Dr. V Hari Supriyanto, S.H., M.Hum</b></p>	